



José Luis Pellegrini

Instituto de Investigaciones Económicas de la Escuela de Economía

RELACIONES LABORALES TRANSITORIAS EN LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS ARGENTINAS.

INTRODUCCIÓN.

En el curso de los debates sobre las reformas de la legislación del trabajo encaradas en diferentes países desde penúltima década del siglo XX se ha admitido generalmente que la flexibilidad laboral es una exigencia impuesta por la necesidad de ajustar la cantidad de trabajo a las cambiantes necesidades de las empresas, sometidas a las fluctuaciones de la demanda en mercados abiertos a la competencia internacional, y confrontadas con la aparición de nuevos bienes y procesos productivos, con la consecuente declinación de otros en un marco de cambio tecnológico acelerado. Para muchos economistas, tanto como para gobiernos y organismos internacionales, la flexibilización del mercado de trabajo se ha convertido en un criterio para evaluar el éxito de las políticas de empleo¹.

Lagos (1994) distinguió cuatro formas de flexibilidad del mercado de trabajo, a saber: numérica externa, numérica interna, de costos laborales y funcional. La flexibilidad numérica externa se refiere a la capacidad de las empresas para ajustar cantidad de trabajadores, y la interna a la de modificar la cantidad de horas de trabajo sin cambiar el número de empleados. Durante la década de 1990, en la versión argentina del debate se tendió a identificar el concepto de flexibilidad con la primera de sus variantes, entendida como la posibilidad del empleador de despedir discrecionalmente a los trabajadores con costos de salida nulos, o al menos, muy bajos. Las medidas que pudieran tomarse en este sentido fueron presentadas por sus partidarios, y en ocasiones aún son, como imprescindibles para mejorar el desempeño general de la economía y hasta para mitigar el desempleo.

Las industrias manufactureras, productoras de algunos de los bienes más típicamente comercializables internacionalmente y expuestas a innovaciones casi cotidianas, se encuentran en primera fila entre aquellas para las cuales la flexibilidad numérica externa sería una necesidad apremiante, si este argumento se sostiene. Y aún en condiciones como las actuales de la Argentina, en las que una peculiar combinación sobrevaluación cambiaria e incertidumbre sobre la inserción internacional del país en el futuro inmediato² opera como circunstancial protección frente a la amenaza de las importaciones y de cambios mayores en la organización industrial debidas a entradas desde el exterior de nuevos participantes de

¹ Con referencia a los países más desarrollados véase, por ejemplo, OECD, 2004.

² Entre los factores de incertidumbre sobre la inserción de la Argentina en la economía global se encuentran las dudas sobre el futuro del Mercosur, el resultado de las negociaciones sobre la constitución del ALCA y las consecuencias a largo plazo de la cesación de pagos. A ellos se agregaron recientemente los acuerdos con China firmados por Argentina, Brasil y Chile. Es indudable que las decisiones que se vayan tomando sobre estos aspectos afectarán tanto los flujos de inversión como las posibilidades de expansión o declinación de las diferentes ramas industriales.



peso, una elemental prudencia aconsejaría a los empresarios no comprometerse en relaciones laborales rígidas en la medida de lo posible.

Por cierto, hace tiempo que se han abolido casi por completo las formas de flexibilidad numérica externa introducidas en la legislación nacional mediante las reformas de los noventa³, pero subsiste, como en otros países de América, un amplio grado de flexibilidad laboral *de hecho*, que permite tanto a las empresas como al sector público mantener a una proporción considerable de los asalariados que emplean en condiciones de transitoriedad, eludiendo o violando las normas legales que hacen de la contratación por tiempo indeterminado la norma *general* para las relaciones de trabajo.

En consecuencia, podría esperarse que las industrias manufactureras hicieran uso de estas "facilidades" al menos con igual intensidad que el resto de la economía, e incluso en mayor medida. No obstante, como se verá, no es lo que indica la evidencia disponible, al menos en la medida en que se considera al sector como un conjunto indiferenciado.

Y es posible que ello sea así no sólo porque la flexibilización *de hecho* puede no ser una posibilidad atractiva para empresas de cierto tamaño y complejidad organizativa (como seguramente lo son las empresas manufactureras responsables de la mayor parte del empleo en el sector), por el escaso peso relativo de los costos salariales y por la pérdida del control interno que implica el manejo de contrataciones "en negro", sino también porque la flexibilidad numérica externa, aún la de origen legal, dista mucho de ser la *panacea* para los problemas laborales anunciada por muchos de sus partidarios, ya que la inestabilidad de las relaciones contractuales en la materia no siempre sirve al interés de los empleadores. Ciertamente, no sirve a este interés (ni al de los trabajadores) cuando las peculiaridades de los procesos productivos requieren el desarrollo de habilidades altamente idiosincrásicas, y en consecuencia, la acumulación de capital humano específico de la empresa. Esta inversión requiere *tiempo* para su materialización, maduración y recupero, tiempo durante el cual los involucrados deben tener alguna seguridad de que los procesos correspondientes no serán interrumpidos por la disolución del vínculo contractual.

En un estudio previo (Pellegrini, 2004), en el que se analizó al conjunto de los trabajadores asalariados sobre la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el cuarto trimestre de 2003, se observó que las relaciones laborales transitorias estaban relacionadas casi exclusivamente con tareas operativas tecnológicamente sencillas y casi seguramente poco específicas en el sentido de Williamson (1989), y que se hallaban altamente concentradas en empresas muy pequeñas. Las ocupaciones transitorias, y en particular las irregulares (en el sentido que se explicitará más adelante), aparecen principal, pero no exclusivamente, en pequeñas empresas muchas de las cuales seguramente se desenvuelven en condiciones de informalidad, en las que la inestabilidad se presenta como una característica del establecimiento productivo tanto como del empleo.

³ Las principales reformas en la legislación laboral de los años noventa se instrumentaron a través de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, de 1991, y las leyes N° 24.465 de Fomento del Empleo y N° 24.467 de Pequeñas y Medianas Empresas, promulgadas en 1995. Mediante ellas se crearon diferentes modalidades contractuales para las que se admitían la limitación del plazo del contrato no condicionada a la eventualidad objetiva de la tarea, y en ciertos casos y para ciertos agentes económicos, el despido sin indemnización. En 1998, la Ley N° 25.013 marcó el retorno casi completo al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.144, que aún después de ser modificada varias veces, conserva en gran medida la concepción predominante en la época de su sanción, en 1974.



En este trabajo, utilizando la misma fuente de información, se particulariza el estudio en las industrias manufactureras, bajo la hipótesis de que por estar integradas por una mayor proporción de establecimientos de gran tamaño, con una mayor complejidad organizativa y con más requerimientos de habilidades específicas que el *promedio* de las actividades productivas urbanas, recurren en *menor* medida al empleo de trabajadores transitorios.

EL MARCO CONCEPTUAL⁴

Algunas precisiones conceptuales y terminológicas.

En un trabajo anterior (Pellegrini y Módolo, 2001) se introdujo la expresión *ocupación transitoria* para denominar a todas aquellas que no son por tiempo indeterminado o permanentes. Sin embargo, la noción de ocupación es compleja, y en ella pueden identificarse al menos dos dimensiones, que implícita o explícitamente se distinguen en la literatura de los últimos años sobre la calidad del empleo publicada por la OIT (por ejemplo en Rodgers, 1997; Infante 1999; y en numerosos documentos recientes sobre la temática del el *trabajo decente*).

Una de estas dimensiones se relaciona con las características tecnológicas y organizacionales del trabajo concreto que se lleva a cabo. Se trata de la **tarea**, definida por el producto (tangible o intangible) generado, la tecnología aplicada, las calificaciones requeridas al trabajador y la jerarquía que le corresponde, características determinadas por la posición de la aquella en el ordenamiento de las actividades productivas, en el marco de la división técnica de trabajo. En este sentido, y con una visión instantánea o "fotográfica" (como la que proporciona la EPH), la tarea puede identificarse con el puesto de trabajo.

La otra dimensión se refiere con los aspectos contractuales del vínculo entre el trabajador y el demandante de trabajo o de los productos de éste. En el caso de las ocupaciones remuneradas y en relación de dependencia, aquí llamadas ocupaciones asalariadas, se trata de la **relación de trabajo** (o relación laboral) que vincula al trabajador con su empleador. Cabe adelantar que, desde el punto de vista legal, no todas las ocupaciones entrañan relaciones de trabajo, y este es el caso de las que se desempeñan en el marco de pasantías educativas y contratos de aprendizaje.

En rigor, una ocupación puede ser transitoria porque la tarea es objetivamente eventual, esto es, porque el establecimiento o el proceso productivo la requieren por un tiempo limitado solamente, o bien, porque la relación de trabajo no se establece por tiempo indeterminado. De hecho, ambas formas de transitoriedad pueden no coincidir, por lo que parece conveniente no utilizar la expresión "transitoria" como calificativo de "ocupación", sino de aquellos los términos que mentan a cada una de las dos dimensiones previamente identificadas: tarea y relación de trabajo.

En éste último caso, el término "transitoria" designa una cualidad de la relación laboral que es conocida o *supuesta* por los trabajadores, y se la adoptó en lugar de otras alternativas que se encuentran en la literatura, como "incierta" o "inestable", para destacar que estos empleos pueden ser interludios entre episodios de desocupación o inactividad, y en ocasiones, la antesala de una ocupación por tiempo indeterminado. También puede ser una situación que se prolonga durante un lapso considerable de tiempo.

⁴ Parte del material de esta sección, y de la que sigue, fue tomado de Pellegrini, 2004.



En cuanto a la característica "transitoria", se trata de una que puede encontrarse en los individuos que entran en la definición por extensión de varios conceptos que se refieren a diferentes formas de relación laboral en las que están involucrados, las que reciben denominaciones tales como precaria, informal, ilegal, no declarada, y otras. Sin embargo, la relación laboral transitoria, en tanto concepto definido por intensidad, no se identifica con ninguno de aquellos, y se refiere a un fenómeno bien definido y un objeto de investigación diferente.

Para precisar el concepto, la expresión **transitoria** se utiliza en este trabajo para calificar a las siguientes clases de relaciones de trabajo: a plazo fijo, de temporada, eventuales (por tarea u obra), o sin plazo o motivo de finalización (pero no por tiempo indeterminado).

Es evidente que la relación de trabajo se establece entre el trabajador y el empleador, pero como se verá, éste puede ser una empresa de servicios eventuales cuyos empleados se desempeñan en el establecimiento de un tercero. En este caso puede presentarse una discrepancia entre la duración de la tarea y la de la relación laboral, pero según la definición anterior, la que prevalece es la de ésta. Sin embargo, da lugar a una situación especial sobre la que se volverá más adelante.

La expresión **irregular** se reserva para aquellas relaciones de trabajo que no se ajustan a las disposiciones legales. En el régimen legal argentino algunas relaciones laborales transitorias son *siempre* irregulares, como aquellas que carecen de plazo o motivo de finalización, pero no todas las transitorias son irregulares, y tampoco la inversa es cierta.

A los efectos prácticos, en este trabajo se identifica a las ocupaciones irregulares por el hecho de que el empleador no le da al trabajador un recibo de sueldo en regla.

Antecedentes teóricos.

La existencia de una proporción significativa de relaciones laborales transitorias, tanto regulares como irregulares, ha concitado la atención académica desde hace tiempo, y se han propuesto diferentes explicaciones al respecto, entre las que cabe mencionar:

1. La insuficiencia dinámica de las economías latinoamericanas que no les permite acumular capital a un ritmo compatible con el crecimiento de la población urbana y el ritmo del cambio tecnológico, por lo que una parte de la población no encuentra empleo en los sectores más modernos y capitalizados de la economía. Como consecuencia, debe crear sus propias oportunidades de ingresos, generándose así un sector informal urbano caracterizado por la falta de barreras de entrada y el bajo nivel tecnológico, en el que empresas de organización rudimentaria establecen relaciones económicas y contractuales que son flexibles por la propia naturaleza de sus actividades, tanto como por la precariedad de su misma existencia (PREALC, 1981, 1987; Tokman, 2000).
2. La implantación de un nuevo paradigma productivo en el que el empleo de las tecnologías más flexibles juega un papel central, así como la globalización de la economía que vuelve imposible una regulación en la escala necesaria, hacen que las empresas procuren no mantener como empleados permanentes más que a aquellos estrictamente necesarios para asegurar la producción regular mínima, adaptando el volumen total de empleo a la coyuntura mediante la contratación de personal temporario, la tercerización de los procesos productivos, etc. (Catalano y Novick, 1994; Esquivel, 1997; Figari, 1998).
3. Las relaciones de poder asimétricas en el interior de las firmas permiten que los empresarios mantengan a los trabajadores en la incertidumbre sobre la posible finalización de su ocupación, al no establecer explícitamente que el contrato es en realidad por tiempo indeterminado, manteniéndolos así en una situación de subordinación (Marshall, 1991, 1992).



4. El crecimiento del desempleo abierto y la intensificación de los movimientos laborales entre la ocupación y la desocupación, junto con la incapacidad del sector informal para cumplir el papel compensador que tuvo en otras épocas y que tiene en otros países latinoamericanos, provocó una mayor movilidad de la mano de obra, que podría reflejar las decisiones de las firmas de recurrir frecuentemente a la rotación como política de disciplinamiento, con la formación de una masa de trabajadores que oscila entre la desocupación y el empleo transitorio (Beccaría, 2001; Beccaría y Mauricio, 2003; Beccaría, Altimir y González Rozada, 2003).
5. La flexibilización de legislación laboral durante la década de 1990, que en el marco de las reformas estructurales favorables al mercado, promovió la difusión del empleo temporario (Feldman, 1995; Perelman, 2001).

Es indudable que las cinco hipótesis enunciadas corresponden a factores capaces de explicar diferentes formas de inestabilidad laboral, y no son lógicamente incompatibles entre sí. Pueden operar simultánea o alternativamente en diferentes sectores de la economía, y con diferente intensidad en distintos momentos y lugares. En su heterogeneidad, parecen apoyarse sobre un sustrato común que hace posible su operación: cierta *laxitud* institucional en el ámbito estatal cuanto económico y social, que tolera y hasta promueve la elusión o violación de las leyes.

Sin embargo, las dos primeras hipótesis no son generales en cuanto a su aplicabilidad a diferentes tipos de empresas. La primera sólo es válida para las del sector informal, mientras que en el otro extremo, la segunda se circunscribiría a las empresas más dinámicas y/o expuestas a la competencia internacional. De hecho, la evidencia disponible a favor de esta hipótesis proviene principalmente de grandes empresas y/o Pymes vinculadas a éstas.

Las tres últimas hipótesis, en cambio, serían aplicables a cualquier tipo de empresa (aunque la primera de las tres, especialmente a las pequeñas), y de hecho, pueden considerarse variantes de una más comprensiva, a la que cabría denominar "hipótesis de la precarización". A primera vista la hipótesis de la precarización parece plausible, porque es indudable que la experiencia de un cuarto de siglo de dificultades en el mercado laboral, junto con los cambios políticos, culturales e ideológicos que ocurrieron en el mismo período, han debilitado la posición negociadora de los trabajadores tanto a la hora de la negociación individual o colectiva como en el intento de influir sobre las instituciones estatales.

Sin embargo, en el estudio ya citado (Pellegrini, 2004) se presentaron datos que muestran que la proporción de asalariados transitorios se mantuvo estable entre mayo de 1999 y mayo de 2003⁵, lo que pone en duda la posibilidad de que un "efecto precarización", al menos en el agregado y en el breve lapso para el cual existen datos. En efecto, la vulnerabilidad de diferentes grupos de la población debería aumentar frente a un sensible deterioro de las oportunidades laborales como el que se experimentó en los últimos años en la Argentina. Así, deberían existir mayores posibilidades de que se vieran obligadas a aceptar empleos de peor calidad y/o menos estables, y de que como consecuencia aumentara la proporción de relaciones laborales transitorias. Sin embargo, este aumento no ocurrió.

Es posible que la precarización (en tanto derogatoria de los derechos de los trabajadores *en general*) sea una condición necesaria, pero no suficiente para más flexibilidad laboral (de derecho o de hecho) *en cada caso* particular. En efecto, el empeoramiento de la calidad del empleo no necesariamente sirve a los intereses de los empleadores, en la medida en que puede afectar la productividad tanto individual como colectiva. Y cuando en una ocupación se requiere el desarrollo de activos humanos específicos la continuidad de la relación laboral es de interés para *ambas* partes (Becker, 1983; Williamson, 1989). Por ese motivo,

⁵ Excluyendo a los beneficiarios de Planes de Empleo.



el reconocimiento formal por parte del empleador de la existencia de una relación laboral por tiempo indeterminado, con derecho a indemnización por despido, puede jugar el papel de una *salvaguarda* que proteja a tanto al trabajador como al empleador de la ruptura inopinada del vínculo contractual (Williamson, 1989), con la consiguiente pérdida de productividad.

EL MARCO REGULATORIO

La legislación de fondo y algunos de sus avatares.

La normativa vigente en la Argentina, articulada en torno de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, hace de la contratación por tiempo indeterminado la norma general para las relaciones laborales, con excepciones fundadas exclusivamente en la eventualidad objetiva de la tarea. Para ella, la existencia de una relación laboral por tiempo indeterminado, o permanente, es una presunción *juris tantum* a favor del trabajador. Una vez pasado un período de prueba, la extinción de la relación de trabajo por voluntad del empleador da lugar al pago de una indemnización por antigüedad, y en su caso, por falta de preaviso⁶.

Actualmente, el período de prueba es de tres meses, pero hasta marzo de 2004⁷ tenía de esa duración sólo como norma general, porque podía extenderse a seis meses por convención colectiva de trabajo. También era de seis meses cuando el empleador fuera una pequeña empresa⁸, en cuyo caso podía extenderse a un año cuando se tratara de un trabajador calificado, también por convención colectiva. Durante el período de prueba los trabajadores no tienen derecho a indemnización pero son permanentes, ya que su relación es, de todos modos, por tiempo indeterminado, y no de duración desconocida.

Los contratos a plazo fijo, de temporada y eventual (que tiene por objeto la obtención de un resultado concreto) son modalidades contractuales admitidas para cubrir las excepciones a la contratación por tiempo indeterminado, fundadas en las características y requerimientos de la tarea misma. Pero la relación de trabajo se vuelve por tiempo indeterminado cuando la contratación se reitera, o cuando la necesidad del empleador es permanente, si se trata de contratos de temporada. De esto se desprende que una relación laboral permanente puede ser *intermitente*. En estos casos también se aplica la indemnización por antigüedad, con las únicas excepciones del contrato eventual y el contrato a plazo fijo cuya duración no excediera del año.

Las pasantías educativas y el contrato de aprendizaje también implican relaciones por tiempo determinado, pero no tienen carácter laboral ni dan origen a derecho alguno a indemnización. La "deslaboralización subjetiva" de las relaciones que se estableció para estos casos, junto con el período de prueba, es casi todo lo que queda de las reformas flexibilizadoras de los noventa.

⁶ Los montos indemnizatorios están establecidos legalmente en función de la remuneración, la antigüedad del trabajador y algunas otras condiciones (como maternidad y accidente o enfermedad), y puede reducirse a la mitad cuando el despido fuera por causas de fuerza mayor, y duplicarse cuando la relación laboral no estuviera correctamente registrada ante los organismos de control y durante la emergencia económica iniciada a fines de 2001, aún vigente.

⁷ Por aplicación de la Ley 25877.

⁸ Se entiende por pequeña empresa a aquella que ocupa hasta cuarenta trabajadores y tiene una facturación superior a ciertos montos que varían según la rama de actividad.



Una posibilidad admitida legalmente es la contratación de trabajadores por medio de empresas de servicios eventuales, las cual deben ser autorizadas por autoridad competente para desempeñarse en esa actividad. Tales trabajadores no tienen una relación de dependencia con los propietarios del establecimiento donde se desempeñan, sino con la empresa de servicios eventuales que los contrata y los asigna entre sus diferentes clientes. La relación de trabajo puede ser continua o discontinua, pero es *permanente*.

Así, la flexibilidad numérica externa de carácter *legal* está muy acotada. Bajo *casi todos* los tipos de situaciones contractuales legalmente admisibles, los trabajadores en relación de dependencia gozan legalmente de un derecho *irrenunciable* a la indemnización por despido, aunque puedan encontrar dificultades para hacerlo valer.

La existencia misma de la flexibilidad de hecho mencionada más arriba depende de que el empleador pueda impedir de alguna manera que el trabajador ejerza plenamente sus derechos, en tanto éste no crea posible o conveniente reclamar todo lo que le corresponde, por ignorancia, por falta de apoyo de los sindicatos que deberían respaldarlo, por desconfianza en el funcionamiento del sistema judicial, por carencia de recursos materiales o intelectuales para iniciar un juicio, o porque debido a la brevedad de la relación laboral el monto indemnizatorio es demasiado pequeño para justificar un pleito. En ocasiones, la oferta de una suma mucho menor que la indemnización legal, a guisa de compensación, puede ser suficiente para dar por terminada una relación laboral con un costo mínimo para el empleador.

Una "solución" en este sentido puede ser facilitada tanto por la necesidad del trabajador despedido de contar con algún ingreso inmediato como por las posibles dificultades para probar la relación laboral cuando esta no está debidamente formalizada. La legislación permite a las partes elegir libremente la forma del contrato de trabajo, en tanto no se oponga a la ley o a las convenciones colectivas de trabajo, pero los vicios de forma nunca son oponibles al trabajador, que puede probar su relación de diversas maneras. Parece claro que la forma más obvia de dificultar la prueba es omitir el registro del trabajador ante los organismos de contralor, y no entregar constancias del pago de los salarios.

También es posible que los empleadores aprovechen maliciosamente las posibilidades que brinda la flexibilidad de derecho para ir más allá de lo permitido. Por ejemplo, encubriendo verdaderas relaciones de trabajo con pasantías educativas y contratos de aprendizaje engañosos, o cubriendo puestos permanentes con una sucesión de trabajadores que son despedidos antes de completar el período de prueba, una práctica expresamente prohibida por la ley, pero difícil de probar para un trabajador individual librado a sus propios recursos, especialmente si el empleador es una pequeña empresa con una escasa o nula formalización de su organización interna.

Así, a pesar de la rigidez las normas legales, existe una considerable flexibilidad en el mercado laboral, y muchos especialistas consideraban que esta existía aún antes de las reformas de los noventa (Feldman y Galin, 1990; Marshall, 1992; Lagos, 1994, con referencia a Latinoamérica en general). Y en medio del fragor del debate de aquellos años, hubo autores que alertaron sobre el hecho de que las reformas legislativas iban *detrás* de las modalidades de flexibilización ya adoptadas en la práctica por las empresas (Esquivel, 1997; Goldín, 1997).

Las sucesivas reformas y la "contrarreforma laboral" de 1998 anularon la casi totalidad de las innovaciones jurídicas previas tendientes a ampliar la flexibilidad numérica externa de origen legal, pero la "reforma de la contrarreforma" de 2000 introdujo las modalidades de flexibilidad laboral que finalmente se impusieron y que estaban vigentes en la época a la



que se refieren los datos de este trabajo. Estas surgieron como resultado de la atomización de la negociación colectiva favorecida por la Ley N° 25.250, de 2000, que estableció la prevalencia de los convenios colectivos de trabajo de ámbito menor (incluso a nivel de empresa o grupo de empresas) sobre los de ámbito mayor.

Parece indudable que la capacidad de negociación de los trabajadores disminuye en ámbitos más restringidos, y esto es especialmente cierto en un contexto de agudo desempleo. Schick (2004) sostiene que "La experiencia de estos últimos años, en relación con la negociación colectiva, corrobora que una mayoría de los convenios colectivos de trabajo suscriptos ha tenido la virtualidad de empeorar los derechos preexistentes de los trabajadores y en profundizar la flexibilidad de origen legal". Y ejemplifica: la ampliación del período de prueba, el cómputo del tiempo de trabajo en forma anual, lo que permite extender la jornada diaria o semanal sin pago de horas extras, la pérdida del derecho a un horario fijo, la polivalencia y movilidad funcional, la reducción de los tiempos muertos de entrada, salida y descanso, el fraccionamiento de las vacaciones, etc.

La Ley 25.877, recientemente promulgada, modificó la situación previa al establecer que "Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador" (art. 24, inc. b), pero permite a los convenios de ámbito menor, como los de empresa, tratar materias delegadas o no tratadas por el convenio de ámbito mayor o propias de la organización de la empresa. Como señalar Schick en el artículo ya citado, permitiría que los convenios de empresa puedan discutir sobre los premios, el régimen de presentismo y productividad (o jornada de trabajo), y la movilidad funcional. En la tipología de formas de flexibilización de Lagos (1994), los convenios de empresa pueden ocuparse, entonces, de la flexibilidad de costos, numérica interna y funcional, respectivamente.

Aún siendo menos visibles, estas posibilidades de flexibilización pueden ser más efectivas que las modalidades introducidas por la ley durante los noventa y volverlas innecesarias, así como superfluo el recurso a las formas *de hecho*.

El Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados.

Recientemente adquirió importancia una forma de relación laboral transitoria de tipo particular, que si bien existía previamente, no tenía el peso significativo que adquirió desde mediados de 2002. Se trata de la que surge de la aplicación de los llamados "planes de empleo", y en particular, el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados⁹, que otorga un subsidio a ciertas personas calificadas, entre otras cosas, por su situación familiar y la falta de aportes al sistema de previsión social, que se toma como prueba de desocupación.

La continuidad de la percepción del subsidio requiere una contrapartida de capacitación y/o trabajo por parte del beneficiario. La contrapartida de trabajo puede realizarse en el sector el privado (excepto en el servicio doméstico), por un período máximo de seis meses, completando el empleador el monto que se requiere para alcanzar el salario establecido por el correspondiente convenio colectivo de trabajo, y haciendo las contribuciones previsionales sobre esa diferencia.

⁹ El Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados fue creado por el Decreto N° 565/02. Otra parte de la normativa relacionada se encuentra en la Ley N° 25.561, los Decretos N° 165/2002 y 450/2002, y en numerosas disposiciones complementarias.



Si bien puede cuestionarse el criterio según el cual quienes realizan su contraprestación de trabajo en el sector público deben ser considerados efectivamente ocupados por el solo hecho de haber alcanzado los mínimos horarios de trabajo semanal requeridos según las definiciones estadísticas corrientes (Pellegrini y Módolo, 2003; Pellegrini y otros, 2003), es indudable que los que lo hacen en el sector privado *si* están ocupados, y el vínculo que establecen con el empleador debe incluirse en la noción de relación laboral transitoria que aquí se adoptó, aunque sea de un tipo particular. Por cierto, puede ocurrir que un desocupado beneficiario de un subsidio se incorpore a un establecimiento en los términos establecidos por la normativa, pero también que un trabajador previamente ocupado no registrado reciba el subsidio y continúe ilícitamente con su relación "en negro", la cual puede ser transitoria o permanente.

LA SITUACIÓN EN LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.

Definiciones empíricas y limitaciones de la información disponible.

Como se señaló, más arriba, la información estadística utilizada en este trabajo proviene de la Encuesta Permanente de Hogares, correspondiente al cuarto trimestre de 2004. La misma proporciona datos que permiten inferir el tipo de relación que mantienen con su empleador los trabajadores asalariados (denominados "obreros y empleados" en la EPH), a partir de las respuestas a dos preguntas.

La primera de éstas indaga acerca de si el empleo de que se trata tiene tiempo de finalización, y en caso afirmativo, una segunda pregunta proporciona cuatro posibilidades de respuesta: 1) plan de empleo; 2) período de prueba; 3) beca/pasantía/aprendizaje; y 4) ninguna de éstas, alternativa que de ser elegida, revela una relación laboral transitoria que no es un plan de empleo. La combinación de dichas respuestas permite determinar tres clases de relaciones: laboral permanente, laboral transitoria y no laboral, como surge del Cuadro 1.

Cuadro 1.

RELACIONES DE LOS OBREROS Y EMPLEADOS CON SU EMPLEADOR.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS ALTERNATIVAS EN LA EPH			RELACIÓN QUE SE INFIERE		
			Laboral		No Laboral
			Permanente	Transitoria	
¿Ese empleo tiene tiempo de finalización?	Si tiene, y	Es un plan de empleo		X	
		Es un período de prueba	X		
		Es una beca/pasantía/aprendizaje			X
		No es ninguno de éstos		X	
	No Tiene		X		

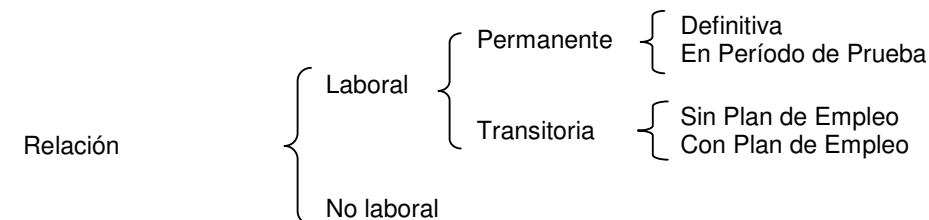
Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC, EPH Continua, "Diseño de Registro y Estructura para las bases preliminares", cuarto trimestre de 2003.

Sobre la base de lo anterior, se elaboró la tipología utilizada en este trabajo, que es la que aparece en la Ilustración 1:



Ilustración 1.

TIPOLOGÍA DE RELACIONES DE LOS OBREROS O EMPLEADOS CON SU EMPLEADOR.



Debe señalarse que la información disponible no permite distinguir a los obreros o empleados que están en relación de dependencia con los propietarios del establecimiento de aquellos que lo están con empresas de servicios eventuales. Como es de público conocimiento, éstos aparecen en cantidades insignificantes en los relevamientos de la EPH, y tal vez por esa razón no se incluye una pregunta para identificarlos.

Esta falta de discriminación entre dos categorías de trabajadores en situaciones contractuales bien diferentes plantea, a priori, varios inconvenientes. Uno de ellos deriva de la ya mencionada discrepancia entre la duración de la tarea y de la relación de trabajo. Dado el objeto de este estudio, por una cuestión de elemental coherencia se adoptó el criterio de privilegiar la duración de la relación, pero teniendo en vista la cuestión del ajuste de la cantidad de trabajo por parte de las empresas, que desde el punto de vista económico es la que en definitiva motiva el problema tratado, podría ser perfectamente legítimo prestar atención a la duración de la tarea. Un segundo inconveniente se vincula con la adscripción sectorial de la relación de trabajo, ya que ésta se establece con una empresa de servicios, que puede asignar sucesivamente al trabajador a clientes de diferentes ramas de actividad. En rigor, la relación laboral de que se trata no es una que corresponda a la industria manufacturera, pero desde el punto de vista enunciado antes, es decir, del punto de vista económico, podría considerarse que sí, en consideración del establecimiento donde se presta el servicio. En ambos casos sería deseable estar en situación de decidir el criterio a adoptar, para lo cual se requerirían datos que la fuente utilizada no brinda.

Se trata de un caso claro de información estadística confusa. En efecto, los trabajadores de empresas de servicios eventuales sólo se diferencian de los demás ocupados en el mismo establecimiento por el empleador del cual dependen¹⁰, con el cual tienen una relación por tiempo indeterminado aunque tal vez discontinua, para realizar un trabajo que por definición es eventual y que en otras circunstancias podría dar lugar a una relación laboral transitoria. Es difícil saber si, cuando están contratados en los términos legales¹¹, al contestar a las preguntas de la EPH los respondientes siempre tienen en cuenta la situación jurídica del personal de empresas de servicios eventuales como trabajadores permanentes, o si

¹⁰ Así, por ejemplo, el trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales está regido por la convención colectiva, es representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

¹¹ Por cierto, bien podrían ocurrir que algunos sean contratados al margen de las disposiciones legales por empresas de servicios eventuales.



privilegian la eventualidad de la tarea asignada o la transitoriedad del episodio de ocupación del que se trata, cuando la relación laboral es discontinua.

Si la respuesta es acorde a la situación jurídica, esto es, si se declara que el empleo es por tiempo indeterminado, se sobreestimaría la cantidad de relaciones de trabajo permanentes *en las industrias manufactureras* (y se subestimaría la cantidad de tareas transitorias). Si no es acorde a aquella, se sobreestimaría la cantidad de relaciones laborales transitorias *en general*¹².

Aproximación cuantitativa.

En esta sección se ofrece una aproximación cuantitativa elemental al fenómeno de las relaciones laborales transitorias en las Industrias Manufactureras, con el propósito de presentar una evaluación de su importancia relativa dentro del empleo asalariado total en el sector, así como en comparación con las demás actividades productivas urbanas.

Los trabajadores asalariados con relaciones laborales transitorias (TARLT, en adelante), conforman algo más del 13% de los empleados y obreros ocupados en aquellas industrias, una proporción *inferior* en más de 5 puntos porcentuales a la que se observa en las otras ramas de actividad (Cuadro 1).

Cuadro 1.

EMPLEADOS Y OBREROS OCUPADOS EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN TIPO DE RELACIÓN CON EL EMPLEADOR, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

TIPO DE RELACIÓN	Industrias Manufactureras	Otras Ramas de Actividad	Total
Relación Laboral Permanente Definitiva	84,4	79,6	80,6
En Período de Prueba	2,2	1,4	1,5
Relación Laboral Transitoria Sin Plan de Empleo	12,2	17,4	16,4
Con Plan de Empleo	1,0	1,1	1,1
Relación no Laboral	0,2	0,4	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC - EPH Continua.

El grupo de TARLT incluye a quienes están involucrados en relaciones laborales regula-

¹² Por supuesto, no es posible hacer suposiciones respecto del resultado neto, pero por la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (disponible en <http://www.trabajo.gov.ar>) se sabe que el "personal de agencia" (como se denomina allí a este conjunto de trabajadores) tiene cierta presencia en las empresas formales con establecimientos de más de diez personas ocupadas localizadas en los mayores aglomerados urbanos. En el Gran Buenos Aires, por ejemplo, durante el cuarto trimestre de 2003 alcanzaban al 2,5% del total, frente a una participación casi igual de trabajadores con contrato de duración determinada: el 2,8%. Sin embargo, estos valores son excepcionalmente altos y bajos, respectivamente, ya que a lo largo del período que siguió a la "contrarreforma laboral" de 1998 (cuarto trimestre de 1998 a segundo trimestre de 2004) los promedios fueron del 1,4% y 3,6%.



res tanto como irregulares. Para distinguir a estas categorías de trabajadores se siguió el criterio de identificar a los trabajadores regulares por el hecho de que se les entrega un recibo con membrete, o sello o firma del empleador, lo que indica el reconocimiento formal por parte de éste de la relación laboral, y sugiere que la misma está registrada en los términos establecidos por la normativa. Tal criterio parece más adecuado que el tradicional de identificar a los trabajadores no registrados por la falta de aportes jubilatorios¹³, aunque más no fuera por el hecho de que el recibo formal es un instrumento de prueba y es más fácilmente perceptible que la realización de los aportes y contribuciones previsionales (que en muchas ocasiones son erogados en su totalidad por el empleador, quien ofrece una suma neta como remuneración de bolsillo).

Así como la proporción de TARLT es menor en las Industrias Manufactureras que en el promedio de todas las actividades, es también menor el peso de aquellos que están en situación irregular. Aún así, es una proporción elevada, alcanzando a las tres cuartas partes del total (Cuadro 2).

Cuadro 2

PROPORCIÓN DE EMPLEADOS Y OBREROS OCUPADOS IRREGULARMENTE EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN TIPO DE RELACIÓN CON EL EMPLEADOR, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

Tipo de Relación	Industrias Manufactureras	Otras Ramas de Actividad	Total
Relación Laboral Permanente	29,9	33,4	32,7
Definitiva	29,4	33,0	32,2
En Período de Prueba	48,3	59,4	56,2
Relación Laboral Transitoria	75,0	84,3	82,9
Sin Plan de Empleo	79,9	86,4	85,4
Con Plan de Empleo	15,5	52,3	45,6
Relación no Laboral	65,2	53,6	54,6
Total	35,9	42,7	41,4

Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC - EPH Continua.

Sobre la base de ambos cuadros puede calcularse que menos del 10% de los ocupados en las Industrias Manufactureras son simultáneamente transitorios e irregulares, mientras que más del 14% de todos los asalariados experimenta dicha combinación. De lo cual puede concluirse que, si se identifica a la flexibilidad laboral de hecho por la coincidencia de ambas características, ésta tiene una incidencia mucho menor en la rama de actividad que es el centro de atención de este trabajo que en las demás.

La distribución de los trabajadores por tamaño del establecimiento, medido por la cantidad de personas que trabajan en él, contribuye a explicar estos hechos, en tanto que, en general, la proporción de TARLT disminuye a medida que aumenta el tamaño¹⁴ (Tabla I,

¹³ Mientras existen unas pocas excepciones al derecho a indemnización, no las hay para la obligación de realizar aportes y contribuciones previsionales, incluso durante el período de prueba, en todos los casos en que la relación es laboral.

¹⁴ El hecho de que el porcentaje de TARLT aumente ligeramente en el grupo de establecimiento de máximo tamaño respecto de los de tamaños algo menores puede deberse al pequeño número de observaciones de individuos con esa características.



Anexo y Cuadro 3), al tiempo que la cantidad relativa de asalariados ocupados en los establecimientos de mayor tamaño es más grande en las Industrias Manufactureras que en las demás ramas.

De hecho, sólo la mitad de los TARLT ocupados en industrias manufactureras lo están en los establecimientos muy pequeños, con hasta 5 personas ocupadas, mientras que esta proporción de más de dos tercios en las otras ramas. Al mismo tiempo, estos establecimientos ocupan apenas a la cuarta parte de los asalariados de las industrias manufactureras, mientras que lo hacen con más del cuarenta por ciento en las demás ramas (Cuadro 3).

Cuadro 3

EMPLEADOS Y OBREROS OCUPADOS EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS OCUPADAS, POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

PERSONAS OCUPADAS	Industrias Manufactureras			Otras Ramas de Actividad			Total		
	TARLT	OTROS	TOTAL	TARLT	OTROS	TOTAL	TARLT	OTROS	TOTAL
<i>Porcentajes en columnas</i>									
Hasta 5	51,5	21,3	25,3	67,1	35,4	41,0	64,8	32,6	38,0
De 6 a 25	36,4	28,3	29,4	21,3	26,8	25,8	23,5	27,1	26,5
Más de 25	12,1	50,4	45,3	11,7	37,9	33,2	11,7	40,4	35,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Porcentajes en filas</i>									
Hasta 5	26,8	73,2	100	29,2	70,8	100	28,8	71,2	100
De 6 a 25	16,3	83,7	100	14,7	85,3	100	15,1	84,9	100
Más de 25	3,5	96,5	100	6,3	93,7	100	5,6	94,4	100
Total	13,2	86,8	100	17,8	82,2	100	16,9	83,1	100

Fuente: Tabla I.

Como se desprende de ello, los TARLT están relativamente más concentrados en los establecimientos muy pequeños que en el resto. Sin embargo, en las Industrias Manufactureras se concentran más que el promedio *también* en los establecimientos *pequeños* (con entre 6 y 25 personas ocupadas), mientras que no ocurre lo mismo en las otras ramas de actividad. Esto es puesto de manifiesto por el Índice de Concentración Relativa¹⁵ (Cuadro 4), cuyo valor 1 indica que en un tamaño y rama o conjunto de ramas de actividad los TARLT están tan concentrados como el total de trabajadores asalariados.

El hecho de que éste pase de un valor mayor que 1 a otro menor para tamaños de es-

¹⁵ Sean T_{ij} y N_i , respectivamente, las cantidades de TARLT y de todos los empleados y obreros ocupados en establecimientos de tamaño i de la rama o conjunto de ramas de actividad j , el Índice de Concentración Relativa CR_{ij} se define como:

$$CR_{ij} = \left(\frac{T_{ij} / \sum_i T_{ij}}{N_i / \sum_i N_i} \right)$$



establecimientos mayores en las Industrias Manufactureras que en las demás ramas seguramente dependen de las diferentes características de las actividades, que determinan diferentes relaciones entre la cantidad de personas ocupadas y la complejidad organizativa de los establecimientos.

Cuadro 4.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN RELATIVA DE TARLT OCUPADOS EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS OCUPADAS (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

PERSONAS OCUPADAS	Industrias Manufactureras	Otras Ramas de Actividad	Total
Hasta 5	2,04	1,63	1,70
De 6 a 25	1,24	0,82	0,89
Más de 25	0,27	0,35	0,33

Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC – EPH.

En síntesis, en las Industrias Manufactureras los TARLT están concentrados en los establecimientos muy pequeños y pequeños, e incluso tienden a estarlo más que en resto de las actividades productivas. Pero están menos concentrados en los establecimientos medianos o grandes, cuyo peso relativo en el empleo asalariado total hace que, en definitiva, la proporción de TARLT aquellas sea menor que en el resto. Por cierto, esta afirmación está condicionada por la salvedad introducida al hacer referencia a los trabajadores de empresas de servicios eventuales (véase página 10 y nota al pie número 12).

La distribución entre establecimientos de diferente tamaño de las relaciones laborales transitorias por su carácter regular o irregular también ayuda a explicar la menor incidencia de la irregularidad en las Industrias Manufactureras.

En efecto, la proporción de TARLT irregulares es menor en éstas en los establecimientos de todos los tamaños, y *mucho* menor en los medianos y grandes (Cuadro 5).

Cuadro 5

TARLT OCUPADOS EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS OCUPADAS, POR CARÁCTER DE LA RELACIÓN LABORAL, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

PERSONAS OCUPADAS	Industrias Manufactureras			Otras Ramas de Actividad			Total		
	REGULAR	IRREGULAR	TOTAL	REGULAR	IRREGULAR	TOTAL	REGULAR	IRREGULAR	TOTAL
Hasta 5	8,6	91,4	100	3,8	96,2	100	4,3	95,7	100
De 6 a 25	29,8	70,2	100	22,3	77,7	100	24,0	76,0	100
Más de 25	64,9	35,1	100	51,2	48,8	100	53,4	46,6	100
Total	23,1	76,9	100	13,2	86,8	100	14,7	85,3	100

Fuente: Tabla I.

Al igual que en el resto de las actividades económicas, los TARLT ocupados en las Industrias Manufactureras presentan antigüedades muy pequeñas, de hasta tres meses en



más de la mitad de los casos. Esta proporción es mucho menor para los TARLT regulares (Cuadro 6), un fenómeno bien conocido, por otra parte. Es de destacar que casi la mitad de éstos últimos tienen antigüedades relativamente largas, de un año o más de duración, proporción que duplica a las observadas en las otras actividades y evidencia una tasa de rotación relativamente baja para este grupo, lo que sugiere que corresponden a tareas que, si bien son eventuales, requieren cierto tiempo para su realización.

Cuadro 6

TARLT OCUPADOS EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN ANTIGÜEDAD, POR CARÁCTER DE LA RELACIÓN LABORAL, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

Antigüedad.	Industrias Manufactureras			Otras Ramas de Actividad			Total		
	REGULAR	IRREGULAR	TOTAL	REGULAR	IRREGULAR	TOTAL	REGULAR	IRREGULAR	TOTAL
Menos de 1 mes	10,3	32,7	27,1	13,8	29,0	26,6	13,1	29,5	26,7
1 a 3 meses	22,9	24,4	24,0	18,1	30,8	28,8	19,2	29,9	28,1
Subtotal	33,2	57,1	51,1	31,9	59,8	55,4	32,2	59,4	54,8
más de 3 a 6 meses	10,3	9,0	9,4	11,8	7,6	8,2	11,4	7,8	8,4
más de 6 a 12 meses	8,4	14,4	12,9	23,6	8,6	11,0	20,2	9,4	11,3
Más de 1 a 5 años	41,2	17,7	23,6	24,8	18,0	19,1	28,4	18,0	19,8
Más de 5 años	6,9	1,8	3,1	7,9	6,0	6,3	7,7	5,4	5,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC - EPH Continua.

Esas diferencias tan marcadas entre TARLT regulares e irregulares refuerzan la sospecha de que en muchos casos las relaciones transitorias irregulares no corresponden simplemente a empleos "en negro" por razones de evasión fiscal y previsional sino, fundamentalmente, a la utilización del período de prueba¹⁶ como cobertura para poner en práctica una forma de *flexibilidad laboral de hecho* consistente en contratar trabajadores transitorios para cubrir puestos de trabajo permanentes, para poder despedirlos sin indemnización durante el lapso durante el cual el empleador podría argüir que estaban en período de prueba, dejándolo también en capacidad de transformar a su arbitrio la relación en una por tiempo indeterminado, si así le conviene.

Las características cualitativas de las ocupaciones

Lo que tal vez constituye el aspecto clave para comprender el fenómeno estudiado se encuentra en las tareas que los TARLT realizan, descriptas cualitativamente según los criterios del Clasificador Nacional de Ocupaciones.

El Cuadro 7 muestra a las siete ocupaciones en los que se encuentra más del 90% de los TARLT ocupados en las Industrias Manufactureras. Fueron seleccionadas según el criterio de que cada una debería tener una representación del 2% o más sobre el total (para asegurar cierta representatividad).

¹⁶ Cuya duración general era de tres meses a la fecha de los datos analizados, como se recordará.



Cuadro 7

TRABAJADORES ASALARIADOS TRANSITORIOS CON OCUPACIONES SELECCIONADAS POR AGRUPAR A MÁS DEL 2% DE ESTOS TRABAJADORES. PARTICIPACIÓN SOBRE EL TOTAL Y TIPO DE RELACIÓN, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

CÓDIGO (VER NOTA)	DESCRIPCIÓN	PARTICI- PACIÓN (% en Columna)	RELACIÓN LABORAL (% en Filas)	
			RE- GULAR	IRRE- GULAR
80313 y 80314 80323	Trabajadores sin operación de maquinarias de la producción industrial y artesanal	57,6	21,9	78,1
	Operadores de maquinaria y/o equipos electromecánicos de la producción industrial y artesanal	16,1	35,2	64,8
34314	Trabajadores sin operación de maquinarias del transporte	4,8	0,0	100,0
36314	Trabajadores sin operación de maquinarias del almacenaje	3,7	25,7	74,3
45312	Trabajadores sin operación de maquinarias de la comunicación de masas	3,1	63,6	36,4
72313	Trabajadores sin operación de maquinaria de la construcción edilicia y de obras de infraestructura etc.	2,9	16,8	83,2
30314	Vendedores y trabajadores sin operación de maquinarias de la comercialización directa	2,1	0,0	100
	Subtotal	90,4	24,1	75,9
	Otras ocupaciones	9,6	34,2	65,8
	Total	100	25,0	75,0

Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC - EPH Continua y Clasificador Nacional de Ocupaciones.

Nota: El último dígito del código representa la calificación de la tarea, a saber: 1. Calificación profesional; 2. Calificación técnica; 3. Calificación operativa; 4. No Calificada

El aspecto más destacable revelado por el cuadro es que más de la mitad del total los TARLT realiza actividades de producción propias de las Industrias Manufactureras, pero lo hacen *sin operación de maquinaria*, y sólo la sexta parte realiza dichas actividades operando maquinarias y equipos.

Todas las ocupaciones seleccionadas son de ejecución directa. Cinco de las siete, que agrupan al 18% de los TARLT, no son típicas de la producción industrial y pueden considerarse complementarias de la actividad principal de los establecimientos, como son las de transporte, almacenamiento, comercialización, comunicaciones y construcción. Con una sola excepción, son de calificación operativa o no calificadas. Dicha excepción, que corresponde a trabajadores de comunicación de masas, es también la única en la que una gran mayoría de los que la desempeñan están en situación laboral regular.

El hecho de que las ocupaciones que agrupan a la inmensa mayoría de los TARLT estudiados sean de ejecución directa poco calificadas, y no entrañen la operación de maquinarias y equipos o no sean típicas de la producción industrial, sugiere que difícilmente sean susceptibles de volverse específicas de los establecimientos donde se realizan.

CONCLUSIONES E HIPÓTESIS.

Auque con una incidencia y un grado de irregularidad menores, en las Industrias Manufactureras argentinas las relaciones laborales transitorias conservan *e intensifican* un doble



patrón ya detectado al estudiar al conjunto de las actividades productivas urbanas.

Este patrón está asociado con el tamaño de los establecimientos y con el tipo de ocupaciones en torno a las cuales se establece la inmensa mayoría de las relaciones laborales transitorias, ocupaciones que, al menos como primera aproximación, no parecen requerir habilidades laborales que puedan tender a constituirse en activos humanos específicos de la empresa, y en consecuencia, no generarían la necesidad de mantener la continuidad a la relación.

La mayor incidencia de las ocupaciones transitorias, y entre éstas, de las irregulares, en los establecimientos de menor tamaño, puede vincularse con la informalidad en que muchos de ellos se desenvuelven y con las mayores facilidades con que éstos cuentan para no dar cumplimiento a la legislación laboral. Sin embargo, para que una alta rotación de trabajadores sea beneficiosa para los empleadores, es necesario además que las ocupaciones en que se manifiestan no requieran o sean susceptibles de generar habilidades específicas de la empresa, cualquiera sea el tamaño del establecimiento.

Como una hipótesis explicativa que queda para profundizar en el futuro, puede sugerirse que dado que las empresas más pequeñas son también más numerosas en cada industria, y seguramente tienen estructuras organizativas y tecnológicas relativamente sencillas y fáciles de comprender, por lo que se apoyan principalmente en el empleo de trabajadores con habilidades generales o específicas de la industria, que pueden reclutarse en el mercado, y requieren una proporción más pequeña de trabajadores con habilidades especiales.

Asimismo, una característica conocida de las pequeñas empresas que puede pesar en el fenómeno estudiado, es la concentración de las capacidades técnicas y empresariales en sus propios dueños (Di Tommaso y Dubbini, 2000), los que en definitiva se convierten, tal vez con el auxilio de unos pocos familiares directos o empleados de confianza, en los portadores exclusivos o casi exclusivos de las habilidades específicas de la empresa, mientras que los demás trabajadores se vuelven individualmente menos importante y más fácilmente sustituibles.

Referencias Bibliográficas.

- Beccaria, Luis (2001): "Inestabilidad laboral y de ingresos en la Argentina", Estudios del Trabajo, Nº 21, Enero/Junio.
- BECCARIA, LUIS y MAURIZIO, Roxana (2003): *Movilidad ocupacional en Argentina*, Trabajo presentado en la XXXVIII Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Mendoza, Noviembre, publicado en Anales (CD-Rom).
- BECCARIA, Luis; ALTIMIR, Oscar Y GONZÁLEZ ROZADA, Martín (2003): "Componente A: Economía Laboral y Políticas de Empleo", en MINISTERIO DE ECONOMÍA, *Componentes Macroeconómicos, Sectoriales y Microeconómicos para una Estrategia Nacional de Crecimiento*, Tomo VIII, Buenos Aires, Mayo.
- BECKER, GARY S. (1983): *El Capital Humano*, Alianza Editorial, Madrid.
- CATALANO, A. y NOVICK, Marta (1994): *Reconversión productiva, cambio tecnológico y relaciones laborales. El caso argentino*, presentado en el Segundo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 23-26 de agosto, multicopiado.



- DI TOMMASO, Marco y DUBBINI, Sabrina (2000): *Towards a theory of the small firm: theoretical aspects and some policy implications*, CEPAL-ECLAC, Serie Desarrollo Productivo, 87.
- ESQUIVEL, Valeria (1997): "La flexibilización laboral en tiempos de reestructuración económica. Un estudio sobre las estrategias de flexibilización laboral en firmas grandes del sector industrial", en *Estudios del Trabajo*, Número 14, Agosto/Diciembre.
- FELDMAN, Silvio (1995): "Los contratos laborales promovidos: su uso en el sector privado", *Estudios del Trabajo* 8/9 Primer Semestre.
- FELDMAN, Silvio y GALÍN, Pedro (1990): "Nota Introductoria", en GALÍN, Pedro y NOVICK, Marta (Compiladores) *La Precarización del Empleo en la Argentina*, Centro Editor de América Latina, CIAT-OIT, FLACSO, Buenos Aires.
- FIGARI, Claudia (1998): "Lógicas de formación y gestión de calidad en la nueva socialización laboral" presentado en el Cuarto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 4-6 de noviembre, multicopiado.
- GOLDÍN, Adrian (1997): *El Trabajo y los Mercados*, Eudeba, Buenos Aires.
- INFANTE, Ricardo, editor (1999): *La Calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, Santiago de Chile, OIT.
- LAGOS, Ricardo (1994): "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", en *Revista de la CEPAL*, 54, Diciembre.
- MARSHALL, Adriana (1991): "Empleo temporario y empleo Incierto. Dos caras del trabajo temporario en la Argentina", en *Desarrollo Económico*, Vol.31, N° 122, jul-ago.
- ____ (1992): *Circumventing labour protection: Non-standard employment in Argentina and Peru*, Research Series, 88, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- ____ (1994): Consecuencias Económicas de los regimenes de protección de los trabajadores en América Latina, en *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 113, número 1, Ginebra.
- OECD (2004): *OECD Employment Outlook 2004*, Publicación electrónica, disponible en <http://www.oecd.org/document/> el 26 de agosto de 2004.
- PERELMAN, Laura (2001): "El empleo no permanente en la Argentina", en *Desarrollo Económico*, N°161, vol.41, abril-junio.
- PELLEGRINI, José Luis (2004): "Relaciones Laborales Transitorias y Flexibilidad de Hecho. Antiguas Hipótesis y Nuevos Datos", ponencia presentada en la XXXIX Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Buenos Aires, Noviembre.
- PELLEGRINI, José Luis y MÓDOLO, Cristian (2001): "La Ocupación Transitoria en la Argentina Urbana", *5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, CD Rom, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Agosto.
- ____ (2003): "Perfil laboral de los beneficiarios de planes de empleo", *6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, CD Rom, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Agosto.
- PELLEGRINI, José Luis, BADLER, Clara, ALSINA, Sara, PUIGSUBIRÁ, Cristina y VITELLESCHI, Susana (2003): "Corrección de la Incidencia de los Planes Jefas y Jefes de Hogar Desocupados sobre los Principales Indicadores de Mercado Laboral", en *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, CD Rom, XXXVIII Reunión Anual, Noviembre.



PREALC (1981): *Sector Informal: Funcionamiento y políticas*, PREALC, 2da. impresión, Santiago de Chile.

(1987): *Modelos de empleo y políticas económicas. Una década de experiencia del PREALC*, Santiago de Chile.

RODGERS, Gerry (1997): *The quality of employment: issues for measurement, research and policy*, Santiago de Chile, OIT.

SCHICK, Horacio (2004): "Comentario sobre el Proyecto del Poder Ejecutivo Nacional Elevado al Congreso de la Nación para Derogar la Ley 25250", en *Doctrina Laboral*, N° 223, Marzo.

TOKMAN, Víctor (2000): "El sector informal en la posreforma económica", en CARPIO, Jorge, KLEIN, Emilio y NOVACOVSKY, Irene, Compiladores, *Informalidad y exclusión social*, Fondo de Cultura Económica y Secretaría de Desarrollo Social de la Nación, Buenos Aires.

WILLIAMSON, Oliver (1989): *Las Instituciones Económicas del Capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.

Fuentes.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC): Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Base Usaria Preliminar de la EPH Continua, Cuarto Trimestre de 2003, disponible en <http://www.indec.gov.ar/> el 27 de julio de 2004.

Encuesta Permanente de Hogares Continua. Diseño de Registro y Estructura para las bases preliminares, Cuarto Trimestre de 2003., disponibles en <http://www.indec.gov.ar/> el 27 de julio de 2004

Clasificador Nacional de Ocupaciones – Versión 2001, disponible en <http://www.indec.gov.ar/> el 27 de julio de 2004



ANEXO

Tabla I

EMPLEADOS Y OBREROS OCUPADOS EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS, SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL ESTABLECIMIENTO, POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL, EN % (CUARTO TRIMESTRE DE 2003).

CANTIDAD DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL ESTABLECIMIENTO	Industrias Manufactureras			Otras Ramas de Actividad			Total		
	TARLT	OTROS	TOTAL	TARLT	OTROS	TOTAL	TARLT	OTROS	TOTAL
<i>Porcentajes en columnas</i>									
1 persona	2,1	0,8	1,0	3,4	3,3	3,3	3,2	2,8	2,9
2 personas	13,5	5,0	6,2	29,8	11,6	14,9	27,4	10,3	13,2
3 personas	14,4	5,6	6,8	16,7	7,8	9,4	16,4	7,4	8,9
4 personas	8,7	4,7	5,2	11,0	6,9	7,6	10,7	6,4	7,2
5 personas	12,8	5,1	6,1	6,1	5,8	5,8	7,1	5,6	5,9
Hasta 5 personas	51,5	21,3	25,3	67,1	35,4	41,0	64,8	32,6	38,0
De 6 a 10 personas	20,9	14,5	15,3	13,4	13,1	13,1	14,5	13,3	13,5
De 11 a 25 personas	15,5	13,8	14,0	7,9	13,7	12,7	9,0	13,7	12,9
De 6 a 25 personas	36,4	28,3	29,4	21,3	26,8	25,8	23,5	27,1	26,5
De 26 a 40 personas	4,2	7,5	7,1	3,7	8,0	7,2	3,8	7,9	7,2
De 41 a 100 personas	2,4	14,0	12,5	3,3	11,7	10,2	3,2	12,2	10,6
De 101 a 200 personas	2,2	13,6	12,1	2,5	6,8	6,0	2,5	8,1	7,2
De 201 a 500 personas	0,6	6,6	5,8	1,6	5,0	4,4	1,4	5,4	4,7
Más de 500 personas	2,6	8,6	7,8	0,6	6,4	5,3	0,9	6,8	5,8
Más de 26 personas	12,1	50,4	45,3	11,7	37,9	33,2	11,7	40,4	35,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Porcentajes en filas</i>									
1 persona	29,2	70,8	100	18,3	81,7	100	19,0	81,0	100
2 personas	28,9	71,1	100	35,8	64,2	100	35,2	64,8	100
3 personas	27,9	72,1	100	31,7	68,3	100	31,2	68,8	100
4 personas	21,7	78,3	100	25,8	74,2	100	25,3	74,7	100
5 personas	27,3	72,7	100	18,6	81,4	100	20,3	79,7	100
Hasta 5 personas	26,8	73,2	100	29,2	70,8	100	28,8	71,2	100
De 6 a 10 personas	17,9	82,1	100	18,2	81,8	100	18,1	81,9	100
De 11 a 25 personas	14,6	85,4	100	11,1	88,9	100	11,8	88,2	100
De 6 a 25 personas	16,3	83,7	100	14,7	85,3	100	15,1	84,9	100
De 26 a 40 personas	7,9	92,1	100	9,2	90,8	100	9,0	91,0	100
De 41 a 100 personas	2,5	97,5	100	5,8	94,2	100	5,0	95,0	100
De 101 a 200 personas	2,4	97,6	100	7,4	92,6	100	5,8	94,2	100
De 201 a 500 personas	1,3	98,7	100	6,3	93,7	100	5,2	94,8	100
Más de 500 personas	4,4	95,6	100	1,9	98,1	100	2,6	97,4	100
Más de 26 personas	3,5	96,5	100	6,3	93,7	100	5,6	94,4	100
Total	13,2	86,8	100	17,8	82,2	100	16,9	83,1	100

Fuente: Elaborado sobre la base de INDEC - EPH Continua.